

SPCC e-magazyn

fot. Justyna Glowka

Nr 02/2017



Działania SPCC

- **Spotkanie Izb bilateralnych z Ministrem Rozwoju**, Mateuszem Morawieckim
- **SPCC od teraz na Facebooku**
- **Relacja z konferencji i raport „Innowacyjne skandynawskie rozwiązania - przemysł i czyste technologie”**
- **Kobiety na rynku pracy** - perspektywa skandynawska

Spółeczność SPCC

- **Wywiad z Piotrem Padalakiem**, Country Managerem Jysk w Polsce
- **Magnusson: Start-up szukający finansowania?** Kierunek – Polska
- **Stena Recycling**: zarządzanie odpadami wsparciem dla gospodarki cyrkularnej
- **Greencarrier** obiera kurs na green
- **Nowe skandynawskie inwestycje** na polskim rynku

Wiadomości ze Skandynawii

- **Ranking najcenniejszych marek** ze Skandynawii
- **Raport Global Innovation Index 2017** i Skandynawia w czołówce
- **Tunel dla statków pod norweskim półwyspem Stad** – pierwszy tego typu na świecie
- **Inwestycje w fińskie start-upy** osiągnęły nowy rekord
- **Dania buduje największą morską farmę wiatrową**

Patroni SPCC



Skandynawsko-Polska Izba Gospodarcza to stowarzyszenie ludzi biznesu stworzone przez i dla przedsiębiorców związanych ze Skandynawią. W chwili obecnej SPCC zrzesza około **390 członków**, co sprawia, że należymy do grona największych izb bilateralnych działających w Polsce. Członkostwo w Izbie to możliwości nawiązywania kontaktów z elitarną grupą osób zarządzających prężnymi firmami skandynawskimi i sposób na znalezienie inspiracji dla każdego, kto dąży do rozwoju swojej firmy.

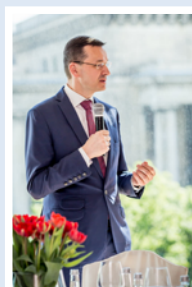
SPOTKANIA

Będzie nam miło zobaczyć Państwa na:

- **5 września** - SPCC Legal Morning Meeting z Kancelarią Goźlińska, Staszewska - Lisiak i Wspólnicy
- **8 września** - SBC Kräfftskiva
- **11 września** - Nordic and Central Europe Maritime Ties Business Mixer, Gdańsk
- **13 września** - SPCC Poleca: Konferencja „Dobra Energia”, Łódź
- **27 września** - Legal Morning Meeting z Kancelarią Magnusson
- **28 września** - Speed Business Meeting w Krakowie

Więcej wydarzeń w **Kalendarzu Spotkań SPCC!**

SPOTKANIE PREMIERA MATEUSZA MORAWIECKIEGO Z NAJWIĘKSZYMI BILATERALNYMI IZBAMI GOSPODARCZYMI DZIAŁAJĄCYMI W POLSCE





W dniu 17 maja br. Premier Mateusz Morawiecki spotkał się w Warszawie z przedstawicielami czternastu bilateralnych izb gospodarczych w Polsce, w tym SPCC. Obecne na spotkaniu izby reprezentowały największych inwestorów zagranicznych działających na polskim rynku, zrzeszają razem ponad 3500 firm, które



tworzą około 1,5 mln miejsc pracy w Polsce. Spotkanie było okazją do poznania statusu projektów związanych z Planem Odpowiedzialnego Rozwoju ogłoszonego przez Premiera Morawieckiego, a także do poznania odpowiedzi na liczne pytania nurtujące inwestorów. Podkreślano również rolę komunikacji z inwestorami jako klucza do dobrej współpracy, a także utrzymania atrakcyjności Polski jako miejsca dla inwestycji zagranicznych.



FIRMY CZŁONKOWSKIE

Izba zrzesza **391** członków
w tym **366** członków korporacyjnych,
23 honorowych i **2** indywidualnych

 142 firm  69 firm

 96 firmy  59 firm

Izba reprezentuje **8** krajów:

- **5** krajów nordyckich: Danię, Finlandię, Islandię, Norwegię, Szwecję
- **3** kraje bałtyckie: Estonię, Łotwę i Litwę.

Poznaj nowych członków SPCC
KLIKNIJ TUTAJ!

DOŁĄCZ DO NAS
NA FACEBOOKU!



ŻYCZENIA NA LATO



Fot. Katarzyna Szota

*Midsommar i Sankt Hans aften już za nami,
co nieuchronnie oznacza, że wkraczamy w czas letni!
Życzymy wszystkim czytelnikom e-magazynu
udanego wypoczynku i do zobaczenia we wrześniu
na naszych spotkaniach!*

INNOWACYJNE SKANDYNAWSKIE ROZWIĄZANIA – PRZEMYSŁ I CZYSTE TECHNOLOGIE. KONFERENCJA I NOWY RAPORT SPCC

20 czerwca w Warszawie odbyła się druga konferencja zorganizowana przez SPCC i poruszająca tematykę innowacyjnych rozwiązań skandynawskich firm w Polsce. Konferencja i przygotowany z tej okazji raport są kontynuacją zeszłorocznego projektu, jednak tym razem wspólnie z partnerami – Ambasadami Skandynawskimi w Polsce, Agencją Rozwoju Przemysłu i Monitor ERP - szczególny nacisk kładziemy na innowacje w przemyśle i sektorze czystych technologii.



Spotkanie w skandynawsko-polskim gronie otworzył Marcin Łata, Dyrektor Departamentu Programów Wsparcia Innowacji i Rozwoju w Ministerstwie

Rozwoju, omawiając dostępne dla firm programy i możliwości ich wykorzystania. Partner wydarzenia, Agencja Rozwoju Przemysłu zaprezentowała innowacyjne rozwiązania dla małych i średnich firm, jakimi jest utworzona przez ARP platforma transferu technologii oraz realizowany we współpracy z Ministerstwem Rozwoju projekt „Sieć otwartych innowacji”.

Innowacyjne rozwiązania w zakresie Przemysłu 4.0 i czystych technologii zostały przedstawione przez firmy: Monitor ERP, Kongsberg Automotive, Skanska S.A oraz Volvo Buses.

Konferencja i raport były okazją do wymiany doświadczeń na linii Polska-Skandynawia w temacie szans i wyzwań związanych z globalnymi zmianami w sektorze produkcji i czystych technologii, a także platformą do omówienia obszarów współpracy.

W Polsce, w sektorze produkcji jest zatrudnionych 5 mln osób, a wartość eksportu towarów z Polski to prawie 180 mld EUR (2015). Zarówno polski, jaki i skandynawskie rynki dotykają wyzwania związane z czwartą rewolucją przemysłową i digitalizacją procesów w produkcji. Jednocześnie nasi skandynawscy sąsiadzi są liderem w zakresie innowacji i czystych technologii - według najnowszej publikacji Global Innovation Index 2017, Szwecja jest drugim najbardziej innowacyjnym krajem na świecie, zaś wszystkie państwa skandynawskie zajęły w rankingu wysokie pozycje: na miejscu 6. znalazła się Dania, Finlandia na miejscu 8., zaś Norwegia na 19. Dania, Finlandia i Szwecja są także w pierwszej trójce niedawno opublikowanego Global Cleantech Innovation Index. Według Cleantech Finland, potencjał polskiego rynku dla czystych technologii będzie znacząco wzrastał w najbliższych latach – jest to jeden z wielu potencjalnych obszarów współpracy między Polską i Skandynawią w temacie innowacji. Na pozostałe obszary wskazują także w swoich artykułach w raporcie Ambasadorzy Państw skandynawskich w Polsce. W raporcie doświadczeniami i innowacyjnymi rozwiązaniami dzielą się także skandynawskie firmy, które ulokowały produkcję w Polsce: SCA Hygiene, Hempel, VELUX, Fortum, Stena Recycling, Danfoss, Poldanor oraz Rockwool.

Zapraszamy do lektury raportu.



Według danych UE, **79% firm** które wprowadziły co najmniej jedną innowację od 2011 roku zanotowało wzrost obrotów o **25%** do 2014 roku.

Digitalizacja przemysłu i usług przyniesie dodatkowe **110 mld EUR** przychodów rocznie dla europejskiego przemysłu w ciągu następujących pięciu lat.



POBIERZ RAPORT

„Innowacyjne rozwiązania skandynawskie: przemysł i czyste technologie”

KOBIETY NA RYNKU PRACY - SKANDYNAWSKA PERSPEKTYWA



Fot. Cecilia Larsson Lantz/Imagebank.sweden.se

Skandynawia to nie tylko miejsce, gdzie mieszkają najszczęśliwsi pracownicy, o czym pisaliśmy w pierwszym numerze e-magazynu w tym roku. Międzynarodowe rankingi

wskazują na Północ Europy jako najlepsze miejsce do życia dla kobiet – są to też kraje, które zapewniają kobietom najlepsze warunki na rynku pracy. W Szwecji i Islandii kobiety zajmują 44 proc. miejsc w parlamencie, co stanowi najwyższy procent na całym świecie. Szwecja jako pierwsza na świecie wprowadziła urlop tacierzyński, a w Finlandii mamy najwyższy odsetek wykształconych kobiet (aż 49%).

Jednocześnie w najnowszym zestawieniu The Economist „The Glass Ceiling Index 2017” oceniającym warunki dla kobiet na rynku pracy, Polska znalazła się na wysokim, piątym miejscu wśród 100 krajów świata. Czy mamy powody do optymizmu i jaką inspirację możemy czerpać ze Skandynawii? Przyjrzyjmy się bliżej, jak wygląda sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce i na Północy Europy.

Wszystko rozpoczęło się w Danii, gdzie Międzynarodówka Socjalistyczna w Kopenhadze ustanowiła 8 marca Międzynarodowym Dniem Kobiet, w rok po tym jak idea tego święta rozwinęła się w Stanach Zjednoczonych, od początku mając wymiar polityczno-społeczny. W krajach skandynawskich wiązało się to z walką o godne zarobki i warunki pracy kobiet, o dostęp do pełnych praw wyborczych, czyli o szeroko rozumiane równouprawnienie. Z ciekawej perspektywy przedstawione zostały kwestie równouprawnienia w krajach skandynawskich w kontekście rynku pracy w publikacji autorstwa trzech autorek, profesorek Uniwersytetów w Umea i Sztokholmie pod wymownym tytułem „A Scandinavian success story? Women’s labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden”. Autorki, zwracają uwagę na znaczące różnice panujące w tym względzie w Danii, Finlandii, Szwecji i Norwegii, są jednak zgodne co do tego, że największą zaletą równego statusu płci w życiu zawodowym jest osiągnięcie finansowej niezależności. To ona daje skandynawskim kobietom samowystarczalność, wysokie poczucie własnej wartości, możliwość samostanowienia, a co za tym idzie szczęście bycia osobą niezależną. Co ciekawe, pomimo osiągnięcia tak silnej pozycji,

Norweżki, Szwedki i Dunki są zdania, że co prawda zmiany na lepsze następują, ale nie tak szybko, jak by tego chciały. Opinia mieszkanki krajów, które znajdują się w czołówce rankingów równo-

uprawnienia, wydaje się zaskakująca, pokazuje jednak jak wiele jest jeszcze do zrobienia w tej kwestii.

Sytuacja kobiet na rynku pracy jest przedmiotem zainteresowania i obiektem badań także na arenie międzynarodowej. Opublikowana w czerwcu 2017 roku, kolejna edycja raportu OECD Employment Outlook 2017 poświęcona rynkowi pracy prezentuje wyniki badań przeprowadzonych w 33 krajach, w których wzięto pod uwagę także takie wskaźniki jak: równość płac, procentowy udział kobiet wśród zatrudnionych, stopę bezrobocia wśród kobiet oraz udział kobiet pracujących w pełnym wymiarze czasu, w stosunku do całej liczby zatrudnionych pań. Stworzony na podstawie wcześniejszej edycji raportu OECD ranking „Women in Work Index 2017” wskazuje pięć krajów o najlepszych warunkach dla pracujących kobiet. Są nimi kolejno: Islandia, Szwecja, Norwegia, Dania (6. miejsce), Finlandia (7. miejsce) oraz Polska na 9. miejscu. Wyniki te wpisują się w szerszą perspektywę badawczą jaką jest analiza równości kobiet i mężczyzn na świecie ukazana w najnowszym raporcie Światowego Forum Ekonomicznego pt. „The Global Gender Gap Report 2016”. Sytuacja kobiet i mężczyzn porównana została w czterech obszarach: udziału w polityce, sytuacji ekonomicznej, opiece zdrowotnej i dostępie do edukacji. Także w tym raporcie najkorzystniej przedstawia się sytuacja kobiet w krajach skandynawskich. Pierwsza (jak co roku od ośmiu lat) jest Islandia, na kolejnych miejscach znajdują się Finlandia, Norwegia i Szwecja. Dania zajęła miejsce 19., zaś Polska znalazła się na 38.

Odsetek pracujących i szukających pracy kobiet zależy w dużej mierze od poziomu ich wykształcenia, liczby dzieci w rodzinie, oferowanej płacy, zapewnienia równowagi między pracą a życiem rodzinnym, ułatwieniami w prowadzeniu firmy, a także modelu kulturowego preferowanego przez dane społeczeństwo. Według opracowania PwC „Women in Work Index 2017” wśród państw notujących jedne z wyższych stóp aktywności zawodowej kobiet znajdują się Islandia, Norwegia, Finlandia i Szwecja. W Polsce natomiast najwięcej, bo aż 90% kobiet jest zatrudnionych na pełny etat w grupie kobiet aktywnych zawodowo. W Finlandii panie na pełnym etacie stanowią 84% wszystkich zatrudnionych kobiet, w Szwecji 82%, w Danii 74%, w Norwegii wskaźnik ten wynosi 72%.

W poszukiwaniu harmonii między pracą a życiem rodzinnym

Umiejętność zachowania równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym jest sztuką, która udaje się nielicznym, dlatego też nieocenionym wsparciem są rozwiązania instytucjonalne, zwłaszcza dostępność żłobków i przedszkoli, regulacje dotyczące urlopów macierzyńskich/tacierzyńskich oraz wychowawczych. Państwa o najwyższej stopie aktywności zawodowej kobiet takie jak Islandia, Norwegia, Finlandia, Szwecja, to jednocześnie kraje, które cechują zaawansowane mechanizmy umożliwiające godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzicielskich. Polska na tle krajów skandynawskich, jak i wszystkich krajów OECD ma jeden z najniższych odsetków dzieci do lat 2 oraz od 3 do 5 lat objętych opieką instytucjonalną (żłobki, kluby malucha, przedszkola, legalnie zatrudnione opiekunki). Przekłada się to w dużym stopniu na udział kobiet w rynku pracy. W Polsce zaledwie 61% pań



Fot. Katarzyna Szota

w wieku od 15 do 64 lat wykazuje aktywność zawodową, co jest poniżej średniej europejskiej, która wynosi 63,2%.

Podobną tendencję pokazuje wskaźnik zatrudnienia wg wieku produkcyjnego i płci. Według przygotowanego przez OECD Employment Outlook 2017, Polska na tle krajów skandynawskich znajduje się na odległym miejscu pod względem proporcji zatrudnienia kobiet względem mężczyzn. Wynik 61% pracujących pań względem 75% panów daje nam 63 miejsce, podczas gdy Finlandia, w której pracuje 74,% kobiet versus 76% mężczyzn zajmuje miejsce ósme. Szwecja zajmuje dwunastą a pozycję z wynikiem 79%/84%, Norwegia trzynastą z proporcją zatrudnionych 76%/80%, zaś Dania dziewiętnastą, odpowiednio: 75%/81%.

Dlaczego 4 z 10 Polek w wieku produkcyjnym nie pracuje i nie szuka pracy, skoro według ostatnich danych GUS bezrobocie spadło, zaś różnica w poziomie zarobków między kobietami i mężczyznami jest niższa, niż średnia europejska?



Fot. Simon Paulin/imagebank.sweden.se

Odpowiedzią na powyższe pytanie mogą być wyniki wspomnianego raportu „The Global Gender Gap Report 2016”. Średni czas pracy płatnej dla mężczyzn wynosi 7 godz. 47 min. dzien-

nie, zaś kobiet 8 godz. 39 min. Jednocześnie panowie pracują bez wynagrodzenia, wykonując obowiązki domowe (tzn. pracę bez wynagrodzenia), średnio 1 godz. 30 min. w ciągu dnia, zaś panie 4 godz. 47 min. Najmniejszą różnicę zanotowano w Szwecji, która zajmuje pierwsze miejsce w zestawieniu, Norwegia zajęła 2., Finlandia 4., zaś Dania 8 miejsce. Polska uplasowała się na 21, co oznacza, że dla polskich kobiet praca zawodowa w wielu przypadkach stanowi zbyt duże obciążenie czasowe, by mogły sprostać wymaganiom pracy w domu, a jednocześnie płace są zbyt niskie, by wystarczyły na pokrycie kosztów zewnętrznych opieki na dziećmi czy prac porządkowych. Polki mają więc trudniejszy wybór, pomiędzy pracą a życiem rodzinnym, który w przypadku mieszanek Skandynawii nie ma aż tak drastycznego wydzźwięku.

Warto tu także wziąć pod uwagę różnice w postrzeganiu roli kobiety w skandynawskich społeczeństwach, które mają duży wpływ na ich stopień aktywności zawodowej i pośrednio na wskaźnik zatrudnienia. Jak wskazują badania OECD przeprowadzone w wielu krajach w latach 2012-2015, w polskim społeczeństwie nadal panuje opinia, że kluczową rolę w wychowywaniu potomstwa odgrywa matka, w związku z tym zdaniem 2/3 Polaków urlop na wychowanie dziecka powinien być całkowicie lub w większości wykorzystany przez matkę. Dla porównania, w Szwecji ponad połowa respondentów (61%) opowiada się za równym podziałem obowiązków, w Danii i Norwegii zdania w tej kwestii rozkładają się połowicznie (ok. 50%) zaś Finlandii ok. 45% społeczeństwa uważa, iż to głównie matka powinna spożytkować urlop wychowawczy.

Różnice płacowe

Trudno jednoznacznie stwierdzić, czy i w jakim stopniu różnice płacowe mają wpływ na zatrudnienie i aktywność zawodową ko-

biet. W Polsce luka płacowa raportowana przez wspomniany już raport PwC wynosiła 7%, co na tle krajów UE-28 ze średnią 16,1% jest wynikiem pozytywnym. Natomiast w Finlandii, gdzie kobiety wykazują większą niż w Polsce aktywność zawodową, utrzymuje się 19% deficyt w różnicy wynagrodzeń mężczyzn i kobiet, co jest najwyższą różnicą porównaniu z pozostałymi krajami tego regionu. Najmniejszą różnicę poziomów płac odnotowano w Norwegii, wyniosła ona zaledwie sześć procent. Podobnie niejednoznaczne wyniki daje studiowanie stopy bezrobocia. W Polsce wynik 7,5% jest o blisko 2 pkt proc. lepszy niż ten uzyskany średnio zarówno przez kraje Unii Europejskiej, jak i przez Finlandię. Zwraca natomiast uwagę Finlandia, Norwegia i Szwecja, gdzie stopa bezrobocia wśród kobiet jest niższa niż wśród mężczyzn.



Fot. Henrik Trygg/imagebank.sweden.se

Jest jeszcze wiele do zrobienia

Opinia, którą przez wiele lat przyjmowano za powszechną, głosząca, że wkład kobiet w budowę dobrobytu ciągle pozostaje na poziomie zdecydowanie niższym niż potencjalny, pomimo, iż kobiety stanowią połowę światowej populacji (**49,5% w roku 2015**), nie odzwierciedla właściwie sytuacji oraz roli kobiet na współczesnym rynku pracy. Pomimo postulatu ONZ zalecającego uznanie równego znaczenia pracy kobiet i mężczyzn dla społeczeństwa, wielkość niedoszacowania gospodarki światowej z uwagi na niepłacenie kobietom za ich pracę lub płacenie im niższych wynagrodzeń, jest ogromna. Polski socjolog i ekonomista H. Zarychta powołując się na badania przeprowadzone w ramach Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) wskazuje, że gdyby pracę w gospodarstwie domowym wycenić i wliczyć ją do dochodów, produkt krajowy brutto wzrósłby o 30-40%. Wartość ta nie jest oczywiście wliczana do PKB przez żadne państwo - o ile prace domowe wykonują domownicy we własnym zakresie. Natomiast, gdy do wykonywania prac gospodarstwa domowego angażują się osoby najemne, to ich zarobki są wliczone do PKB, zauważa ekonomista. Zatem niewliczanie wartości wytwarzanych przez gospodarstwa domowe jest powodem niewłaściwej wartości wielu danych statystycznych, zwłaszcza dotyczących wzrostu gospodarczego krajów. Jeśli dodamy do tego fakty, iż kobiety w krajach rozwiniętych pracują zawodowo średnio dwie godziny tygodniowo dłużej niż mężczyźni, zaś na pracę domową poświęcają średnio 35 godzin tygodniowo, podczas gdy panowie 10 godzin, możemy uznać, że kobiety stanowią jednocześnie największą i najmniej doszacowaną grupę zatrudnionych.

Źródła

SKANDYNAWSKIE MIEJSCE PRACY

jest w tym roku tematem przewodnim wielu działań SPCC.

Projekt zakończy się w październiku konferencją oraz raportem prezentującym to zagadnienie oraz dobre praktyki i rozwiązania firm skandynawskich.

WYWIAD Z PIOTREM PADALAKIEM, COUNTRY MANAGEREM JYSK W POLSCE



Piotr Padalak

W zeszłym roku JYSK otworzył swój 200 sklep w Polsce. Pan jest związany z firmą od początków jej istnienia na polskim rynku - jak przez te wszystkie lata zmieniał się JYSK w Polsce jak obecnie polski rynek plasuje się na globalnej mapie działalności firmy JYSK?

Polski rynek jest bardzo ważny dla firmy JYSK.

Rzeczywiście, mam przyjemność pracować w polskim JYSK od początku. Nasze pierwsze 2 sklepy otworzyliśmy w Gdańsku wiosną 2000. Polska nie była jeszcze wtedy w Unii Europejskiej, spotykaliśmy się z mnóstwem barier o charakterze biurokratycznym. Dzisiaj nasz rynek jest na szczęście dużo bardziej uporządkowany pod każdym względem.

Polska jest jednym z najważniejszych rynków dla firmy JYSK. Więcej sklepów (ponad 1000) jest tylko w Niemczech, gdzie nasza firma działa już ponad 30 lat. W Polsce oprócz inwestycji w ponad 200 sklepów, zbudowaliśmy olbrzymie Centrum dystrybucji w Radomsku. Mamy tam 80.000 m² magazynów wysokiego składowania. Nasze centrum dystrybucyjne obsługuje ponad 600 sklepów w Europie centralnej i południowej.

Jakie zatem mają Państwo plany rozwoju na najbliższe lata, które obszary są dla Państwa priorytetowe, z jakimi wyzwaniami firma będzie musiała się zmierzyć?

W Polsce jest jeszcze miejsce dla kolejnych 100, czyli w sumie około 300 sklepów JYSK. 15 lat temu zastawialiśmy się, czy miasta zamieszkiwane przez „tylko” 100.000 mieszkańców nie są dla nas zbyt małe. Dzisiaj nasze sklepy dają sobie świetnie radę w miastach nawet 20 tysięcznych.

Bardzo dobrze działa i szybko rozwija się nasz sklep internetowy. Bardzo zdecydowanie wchodzimy w świat „omnichannel”, w którym klient swobodnie porusza się między różnymi kanałami sprzedaży i komunikacji ze sklepem. To działa i stwarza wiele ciekawych możliwości.

JYSK charakteryzuje hasło „Scandinavian sleeping & living”. Czy skandynawski design jest już bliski Polakom

i można powiedzieć, że duńskie korzenie firmy stanowią element przewagi konkurencyjnej na rynku?

Skandynawski design jest u nas bardzo, bardzo popularny. Skandynawskie formy, kolory, materiały, funkcjonalność, sprzedają się świetnie. Widać tu duże zmiany w naszych polskich upodobaniach. Takie hasła jak duńskie „hygge” czy „Scandi love” są bardzo popularne.

Oprócz „Scandinavian sleeping & living” o naszym sukcesie stanowi na pewno konsekwentne stosowanie zasady, że klient ma zawsze rację. W JYSK takie podejście do kupiectwa nazywamy „customer first”. Klienci to widzą i doceniają. Wdrażamy i rozwijamy rozwiązania, które są przyjazne naszym klientom. W JYSK mamy 30 dniową gwarancję ceny czy nie-limitowany czas zwrotu towaru, ewentualne reklamacje zawsze przyjmujemy i załatwiamy z uśmiechem.

JYSK jest także istotnym pracodawcą i miejscem pracy dla około 2000 osób. Jak w JYSK przejawia się skandynawska kultura pracy, jaką czerpicie Państwo z niej inspirację w codziennej działalności firmy? Czy według Pana, można z sukcesem połączyć skandynawską i polską kulturę pracy?

W JYSK wszyscy jesteśmy na „Ty”, zarówno w sensie dosłownym jak i w przenośni, niezależnie od stanowiska w hierarchii. We wzajemnych relacjach staramy się kierować zwykłą ludzką przyzwoitością i zdroworoządkowym kupiectwem. Takie podejście do współpracowników i biznesu określamy nazywamy „JYSK Values” i nie jest to naprawdę korporacyjna nowomowa, tylko coś co działa w rzeczywistości.

„W duńskim biznesie, również tym korporacyjnym szanują i lubią duży pragmatyzm, szybkie, proste procesy decyzyjne i założenie, że druga strona ma dobre intencje.”

Przykładem może być chociażby to, że w ostatnia Wigilię Bożego narodzenia jako jedyna duża sieć handlowa zamknęliśmy wszystkie sklepy w Polsce. Owszem straciliśmy sporo obrotów, ale zyskaliśmy z pewnością uśmiech naszych współpracowników i uznanie wielu klientów – jedno i drugie bezcenne (uśmiech)

W Polsce może trudno w to uwierzyć, ale żona założyciela firmy do dzisiaj pracuje w jednym z naszych duńskich sklepów obsługując klientów, mimo że nazwisko rodziny można znaleźć na światowej liście najbogatszych Forbes’a.

Myślę, że dzięki wzajemnemu szacunkowi, koleżeństwu, płaskiej strukturze organizacyjnej i możliwościom rozwoju możemy cieszyć się wysokim średnim stażem pracy w firmie i stosunkowo niską rotacją personelu, a wszystko to mimo, że praca w handlu potrafi być ciężka, a branża generalnie nie jest postrzegana jako szczególnie atrakcyjna.

Skandynawski styl zarządzania także różni się od polskiego – które cechy skandynawskiego menadżera według Pana są kluczowe i najbardziej sprzyjają rozwojowi organizacji?

W duńskim biznesie, również tym korporacyjnym szanuję i lubię duży pragmatyzm, szybkie, proste procesy decyzyjne i założenie, że druga strona ma dobre intencje. W Danii mniej znaczą tytuły, stanowiska, a bardzo wiele argumenty i doświadczenie. Sporo jest woli kompromisu zarówno w biznesie jak i polityce. Natomiast Duńczykom w Polsce imponuje nasza wielka przedsiębiorczość, błyskawiczny rozwój i ogromna pracowitość.

Dziękujemy za rozmowę.

START-UP SZUKAJĄCY FINANSOWANIA? KIERUNEK: POLSKA



MAGNUSSON



Laura Piórkowska, Magnusson

Dzięki licznym sukcesom start-upów technologicznych Sztokholm zyskał miano „kuźni jednorożców” czy też „nowej doliny krzemowej”. Obecnie Polska podejmuje próbę co najmniej powtórzenia sukcesu Sztokholmu i stworzenia ekosystemu pozwalającego rozwinąć skrzydła środowisku start-upowemu. W tym celu, rząd zdecydował się przeznaczyć 3 miliardy złotych na program „Start In Poland” przygotowany przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. Stawia on wszystko na jedną kartę, a mianowicie na innowacje, co ma być zachętą dla wszystkich przedsiębiorców do stworzenia start-upów w Polsce. Jest to największy tego rodzaju program w regionie CEE.



Tomasz Rysiak, Magnusson

Duże korporacje z ustabilizowanymi strukturami współpracujące ze start-upami mogą na pierwszy rzut oka wydawać się szalonym pomysłem. Jednakże inicjatywa Scale UP, będąca częścią programu Start In Poland, chce zmienić to przekonanie. Celem Scale UP jest połączenie potencjału kreatywnych przedsiębiorców i ich innowacyjnych pomysłów z doświadczeniem i zasobami dużych firm. Otwarcie korporacji, włączając w to spółki skarbu państwa, na start-upy oraz ich innowacyjność może okazać się obopólnie korzystne i pozwalające

odnieść sukces także na arenie międzynarodowej. Również sam fakt współpracy z dużymi przedsiębiorstwami zwiększa wiarygodność start-upu, wzmacnia jego markę oraz wysyła sygnał, że produkt start-upu musi być dobrej jakości skoro stoi za nim znana korporacja.

Kolejnym programem dedykowanym dla start-upów, o którym należy wspomnieć jest Bridge Alfa. W ramach tego programu, finansowanie start-upów ze środków publicznych będzie odbywać się za pośrednictwem i udziałem inwestorów zewnętrznych (funduszy venture capital oraz aniołów biznesu), którzy będą współfinansować dany projekt w co najmniej 20%. Ma to za zadanie zaostrzyć selekcję oraz zwiększyć konkurencję pomiędzy projektami co z rezultatem ma zwiększyć szansę powodzenia poszczególnych projektów. Wynika to z faktu, że selekcja ma być dokonywana przez profesjonalistów z doświadczeniem w branży start-upowej, którzy będą następnie nadzorować poszczególne projekty w sposób uregulowany w poszczególnych umowach inwestycyjnych.

Powyższe stanowi jedynie ogólny zarys części możliwości finansowania start-upów w ramach programu Start In Poland. W zależności od etapu rozwoju i oferowanego produktu, start-upy mogą liczyć na szereg innych możliwości finansowego wsparcia projektów.

*Laura Piórkowska,
Prawnik w Kancelarii Magnusson*

*Tomasz Rysiak,
Partner w Kancelarii Magnusson*

ZARZĄDZANIE ODPADAMI WSPARCIEM DLA GOSPODARKI CYRKULARNEJ

Dla efektywnego wdrożenia gospodarki o obiegu zamkniętym znaczenie ma wykonanie wielu małych kroków na każdym etapie zarządzania odpadami w przedsiębiorstwie. Opowiada o nich Monika Mąkowska, Dyrektor Biznesu Odpadów Niebezpiecznych i Innych w Stena Recycling.

Celem gospodarki obiegu zamkniętego jest między innymi uzyskanie jak najwyższego poziomu odzysku i recyklingu odpadów oraz optymalne zagospodarowanie wykorzystanych w produkcji materiałów. Przedsiębiorstwa przywiązują coraz większą wagę do zrównoważonego rozwoju, wdrażając rozwiązania umożliwiające efektywne i przyjazne środowisku zarządzanie procesami gospodarowania odpadami. Usprawnienie każdego z jego etapów jest krokiem w stronę wprowadzenia gospodarki cyrkularnej.

Projektowanie produktów

Jak wskazuje Monika Mąkowska, podstawowe znaczenie dla gospodarki obiegu zamkniętego ma racjonalne projektowanie produktów (tzw. projektowanie dla recyklingu). Podjęte w czasie tworzenia produktów decyzje określają w jakim stopniu wykorzystane materiały będą mogły być użyte ponownie w przyszłości. Celem projektowania dla recyklingu jest ograniczenie wykorzystania w produkcji surowców naturalnych na korzyść tych pochodzących z odzysku oraz uzyskanie możliwie najwyższego wskaźnika recyklingu po zakończeniu cyklu życia produktu. Pod uwagę bierze się zastosowane w produkcji materiały, sposoby ich wykorzystywania, możliwości późniejszego oddzielenia ich od siebie oraz dalszego recyklingu.

– Na etapie projektowania produktu warto zastanowić się, które pozostałości po procesie produkcyjnym mogą zostać przetworzone oraz w jaki sposób najlepiej je wykorzystać. Istotne jest projektowanie, które stwarza możliwość przekazania odpadów o określonych właściwościach ponownie do procesu produkcyjnego lub wykorzystanie ich przez inny podmiot – mówi ekspert Stena Recycling.

Doskonałym przykładem metalu, który warto odzyskiwać, jest aluminium, ponieważ jego produkcja wymaga olbrzymich ilości energii. Tymczasem recykling pozwala oszczędzić 95% energii w porównaniu z produkcją aluminium z boksytu (boksyt jest źródłem aluminium). Jednocześnie warto podkreślić, że wykorzystanie w produkcji materiałów pochodzących z recyklingu pozwala na zachowanie równie wysokiej jakości produktu.

Planowanie zakupów produkcyjnych

Mąkowska zwraca uwagę, że wpływ na jakość zarządzania odpadami ma także planowanie zakupów produkcyjnych w taki sposób, aby żaden z substratów nie został zmarnowany. W planach uwzględnia się ilości potrzebnych materiałów, czas dostawy substratów (nie powinny one ulec przeterminowaniu) oraz sposób ich pakowania. Znaczenie ma tutaj wykorzystanie opakowań wielokrotnego użytku, czyli takich, które można dalej wykorzystywać do dystrybucji własnego produktu lub poddać recyklingowi.

Produkcja

Gospodarowanie odpadami ma istotny wpływ na ciągłość produkcji, dlatego powinno być zorganizowane tak, aby ją wspierać. Do odpowiedniego zarządzania odpadami niezbędna jest analiza powstających frakcji odpadów oraz ich ilości. Na jej podstawie możliwa jest optymalizacja procesów segregacji poprzez zastosowanie rozwiązań odpowiadających potrzebom konkretnego przedsiębiorstwa. We wszystkich przypadkach dąży się do zapobiegania zanieczyszczenia frakcji, ponieważ jej zabrudzenie uniemożliwia skuteczny odzysk materiałów. W tym celu stosuje się np. sortowanie u źródła, czyli segregację przy linii produkcyjnej, co wpływa nie tylko na zachowanie czystości frakcji odpadów, lecz także usprawnia logistykę wewnętrzną firmy. Dla przykładu, w pojemnikach do gromadzenia odpadów przeznaczonych do kompostowania zalecane jest zastosowanie worków biodegradowalnych. Użycie opakowań wykonanych z tworzyw sztucznych zanieczyszcza odpad organiczny, co znacząco utrudnia jego późniejsze wykorzystanie. Z kolei brak jakiegokolwiek worka wiąże się z koniecznością mycia pojemnika po każdorazowym opróżnieniu.



Magazynowanie odpadów i transport

Przedsiębiorstwa, aby skrócić drogę jaką pokonują odpady od miejsca ich powstawania do wyznaczonego pojemnika, mogą zastosować np. okna wyrzutowe do kontenerów z hali produkcyjnej. Dzięki takiemu rozwiązaniu ograniczony zostaje transport wewnętrzny odpadów pomiędzy halami produkcyjnymi oraz ich kilkakrotny przeładunek.

– *W zarządzaniu odpadami istotny jest właściwy dobór liczby i wielkości urządzeń oraz kontenerów zbiorczych do gromadzenia odpadów w celu optymalizacji wywozów i utrzymania czystości frakcji. Na przykład, pojemniki wykorzystywane przy transporcie odpadów niebezpiecznych mogą być używane wielokrotnie, wymagana jest jednak odpowiednia dbałość o ich czystość. Znaczenie ma również właściwe oznakowanie kontenerów, ułatwiające identyfikację, a tym samym zapobieganie zmieszaniu odpadów. Pomocne jest także zastosowanie rozwiązań takich jak prasokontenery i belownice. Poprzez kompaktowanie odpadów można zmniejszyć liczbę transportów zewnętrznych nawet do 80%, a dzięki lepszemu wysortowaniu surowców obniżyć koszty gospodarowania odpadami nawet o kilkadziesiąt tysięcy złotych rocznie* – opowiada Mąkowska.

Zagospodarowanie odpadów

Na etapie zagospodarowania odpadów poprodukcyjnych niezbędny jest właściwy dobór rozwiązań ich wykorzystania w odniesieniu do ich właściwości fizyczno-chemicznych. Przedsiębiorstwa ponoszą odpowiedzialność prawną za wytworzone odpady i podlegają określonym regulacjom dotyczącym gospodarowania nimi. To przede wszystkim przedsiębiorstwa decydują o możliwości ponownego wykorzystania materiałów – od etapu projektowania produktu aż do momentu, kiedy odpady skierowane zostaną do przetworzenia. Takie odpady – surowce – jak papier, tworzywa sztuczne, szkło, metale żelazne i nieżelazne mogą być poddawane recyklingowi wielokrotnie. Papier może być przetwarzany 6-7 razy, tworzywa sztuczne do 10 razy i wykorzystywane np. w plastikowych paletach i koszach, ekranach dźwiękowych, doniczkach na kwiaty czy meblach ogrodowych. Z odpadów z worków jutowych można stworzyć na przykład nowe produkty takie jak torby, leżaki itp. Natomiast odpad organiczny, który spełnia określone wymogi czystości, może zostać zagospodarowany jako produkt paszowy. W recyklingu przetwarzane są także popioły niebezpieczne, z których powstają substytuty materiału budowlano-drogowego. Możliwości zagospodarowania odpadów jest bardzo wiele.

Dokumentacja i kontrola

Mąkowska wskazuje również, że kluczem do optymalizacji zarządzania odpadami jest monitoring oraz kontrola całej



go procesu. W tym celu przeprowadza się audyty odpadowe, które są analizą procesów produkcyjnych, logistyki gospodarowania odpadami oraz sytuacji prawnej, która ma przyczynić się do usprawnienia systemu zarządzania. Przedsiębiorstwo, chcące poprawić system zarządzania odpadami, powinno monitorować ilość oraz rodzaj wytwarzanych odpadów, a także sposoby ich gospodarowania w trybie comiesięcznym. Raporty i sprawozdania pomogą usprawnić wprowadzanie zmian, aby proces zarządzania odpadami był bardziej efektywny.

Praca nad usprawnieniami

Gospodarowanie odpadami wymaga ciągłej pracy nad usprawnieniem procesu zarządzania. Aby był on optymalny, ważne są cykliczne spotkania przedsiębiorstw zajmujących się recyklingiem z klientami, na których omawiane są efekty bieżącej współpracy. Prowadzone rozmowy przyczyniają się do obustronnego doskonalenia rozwiązań i podnoszenia efektywności gospodarowania odpadami. Niezbędna jest również edukacja pracowników w zakresie postępowania z odpadami, podnoszenie poziomu wiedzy na temat ich magazynowania, sortowania oraz utrzymywania określonych parametrów.

– *Działania w ramach efektywnego zarządzania odpadami wpływają na zmniejszenie ilości odpadów, oszczędność czasu pracowników, poprawę biznesowego funkcjonowania firmy, zwiększenie bezpieczeństwa pracy, przyczyniając się do realizacji celów środowiskowych. Zmiany w każdym ogniwie łańcucha dają szansę na efektywną i świadomą zmianę systemu gospodarowania odpadami, która pozwala materiałom zyskiwać nowe życie w kolejnych produktach* – mówi ekspert Ste-na Recycling.

GREENCARRIER: OBIERAMY KURS NA „GREEN”



– W dzisiejszych czasach w każdej branży rządzą dwa wyznaczniki czas realizacji oraz najwyższa jakość usługi lub produktu. Wiele firm, aby sprostać temu wyzwaniu, zapomina o najważniejszym, działaniach przyjaznych dla środowiska – opowiada Grażyna Grześkiewicz, Administrative Specialist w Greencarrier. – W Greencarrier nie dopuszczamy do takiej sytuacji. U samych podstaw mamy wpisaną misję ochronę przyrody i takich działań oczekujemy od naszych pracowników.



Greencarrier jest przykładem w jaki sposób należy wprowadzać w przedsiębiorstwie rozwiązania ekologiczne. Co ważne, każdy oddział firmy w Skandynawii oraz na terenie Unii Europejskiej pamięta o ważnej zasadzie:

nowoczesne rozwiązania technologiczne nie uchronią przed zniszczeniem środowiska, jeśli pracownicy nie posiadają odpowiedniej wiedzy oraz doświadczenia.

Po pierwsze, edukować

Dlatego każdy pracownik Greencarrier jest nieustannie edukowany w zakresie ochrony środowiska oraz informowany, że otoczenie jest tak samo cenne, jak ładunki powierzone przez klientów. Kursy, szkolenia, materiały rozdawane wewnątrz firmy przyczyniają się do wzrostu świadomości członków zespołu, a tym samym umożliwiają w trakcie ich pracy zdolność do podejmowania trafnych wyborów na rzecz otoczenia.

Program szkoleń z zakresu ochrony przyrody został podzielony na kilka części. Najpierw nowozatrudniony w Greencarrier pracownik dowiaduje się o podstawach ekologicznych działań oraz poznaje cele programu szkoleniowego. Kolejny etap to omówienie celów dotyczących zrównoważonego rozwoju firmy i wnikliwa analiza pozycji Greencarrier na rynku w najbliższej oraz nieco dalszej przyszłości.

– Na tym etapie oczekujemy od naszych pracowników włączenia się do dialogu na temat środowiska z ekonomicznego punktu widzenia – mówi Arkadiusz Prejna, Managing Director w Greencarrier. – Rozmawiamy też o tym jak możemy zmniejszyć poziom zanieczyszczenia w transporcie i logistyce, a także jak firma i jej lokalne oddziały, jako dostawca ekologicznych rozwiązań transportowych, mogą stać się jeszcze bardziej konkurencyjne na rynku.

Edukacja ekologiczna oraz dialog to jeszcze nie koniec działań wewnątrz firmy. Wszystkie zatrudnione w Greencarrier osoby mogą same zmieniać świat na lepsze, chroniąc środowisko. Wystarczy tylko, że stworzą własne projekty CSR i zwrócą się do firmy o pomoc w realizacji. Pieniądże na ten cel otrzymują składając odpowiedni wniosek o dofinansowa-

nie. Przyznane środki pochodzą z oszczędności Greencarrier – co roku jeden procent rocznego zysku jest lokowany w fundusz Greencarrier Spirit.

Efekty są niesamowite

Jak przekłada się to w praktyce? Posiadający wiedzę i świadomość konieczności ekologicznych działań pracownicy tworzą silny zespół, który jest w stanie dostarczyć zleceniodawcom szeroką gamę rozwiązań oraz usług transportowych i logistycznych.

Doskonałe zaplanowanie logistyczne, z wykorzystaniem transportu drogą morską, powietrzną i lądową oraz rozbudowanej sieci magazynów, pozwala zapewnić klientom Greencarrier najszybszy, z zachowaniem rygorystycznego ograniczenia emisji dwutlenku węgla, przewóz ładunków. Do tego należy dodać, wykorzystanie ekologicznych paliw, nowoczesnego sprzętu i rozwiązań technologicznych przyjaznych środowisku, a także włączanie się Greencarrier do działań na rzecz społeczeństwa. To właśnie czyni firmę liderem w branży logistycznej i transportowej.



Rosnące wśród zleceniodawców poczucie ochrony środowiska naturalnego nakazuje wybór właściwych rozwiązań. Dlatego sięgają po ofertę Greencarrier. Aby zapewnić ich o tym, że zaufali właściwemu przewoźnikowi, firma zdobyła dwa ważne certyfikaty – ISO9001 i ISO14001.

Dokumenty potwierdzające najwyższą jakość usług

Pierwszy z wymienionych zapewnia zleceniodawców Greencarrier o najwyższej jakości usług. Poprzedzający go audyt oceniał między innymi zarządzanie ryzykiem, zmianami oraz wiedzą. Natomiast druga norma dotyczy zarządzania środowiskowego. Posiadając ISO14001 Greencarrier zapewnia klientom, że ceni ekologię i ma zbudowany System Zarządzania Środowiskowego w oparciu o tzw. podejście procesowe. Fundamentalne kryterium normy stanowi identyfikacja aspektów środowiskowych, na podstawie których buduje się cele, zadania oraz programy środowiskowe.

Powyższe dwa certyfikaty firma traktuje jako kolejny krok w swoim rozwoju i już planuje wprowadzenie kolejnych zaświadczeń o najwyższej jakości i działaniach przyjaznych dla przyrody. Niebawem, gdy tylko zostaną wydane, poinformujemy o nich czytelników e-magazynu SPCC.

Greencarrier Freight Services Poland Sp. z o.o.

Poland.fs@greencarrier.pl

Tel. 22 380 6000



SUMMER VIBE IN BLU

SPOTKAJMY SIĘ LATEM

Sala - **GRATIS***

Dodatkowe punkty [Club Carlson for Planners](#)
[Kalendarz MICE](#)

LET'S MEET IN SUMMER

Room rental - **FREE***

Extra points in [Club Carlson for Planners](#)
[MICE Calendar](#)

REZERWUJ TERAZ | BOOK NOW

- ❖ [Radisson Blu Centrum](#)
konferencje.warszawa@radissonblu.com
+48 22 321 8855
- ❖ [Radisson Blu Sobieski](#)
konferencje.sobieski.warszawa@radissonblu.com
+48 22 579 1469

* Oferta obowiązuje: 26 czerwca - 18 sierpnia 2017, w miarę dostępności

* Offer valid: 26th Jun-18th Aug 2017, upon availability



HOTELS DESIGNED TO SAY YES!

www.radissonblu.com

NOWE INWESTYCJE

Kongsberg Automotive zbuduje nową fabrykę w Brzeskiej Strefie Gospodarczej pod Włocławkiem



Kongsberg Automotive Pruszków podpisał list intencyjny z firmą Panattoni Europe na budowę kolejnej fabryki w Polsce. Nowa inwestycja powstanie w Brześciu Kujawskim, a jej szacowana wartość to ok. 150 mln złotych. Przedstawiciele firmy zapowiadają, że w nowym zakładzie docelowo zatrudnienie znajdzie ponad 1000 osób.

Vastint otwiera Business Garden Wrocław

Pod koniec maja otwarto kompleks biurowy Business Garden we Wrocławiu. Wrocławski Business Garden powstaje przy ulicy Legnickiej, w sąsiedztwie centrum handlowo-rozrywkowego Magnolia i stacji PKP Mikołajów oraz w bliskiej odległości od centrum miasta. Aktualnie, do użytku oddano pierwsze trzy budynki biurowe o powierzchni 37 000 m².

Panattoni kolejny raz dla DSV Solutions



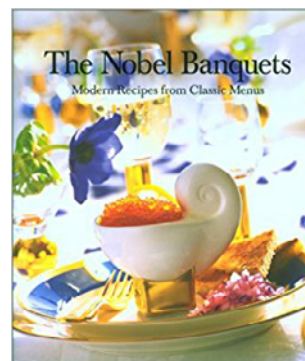
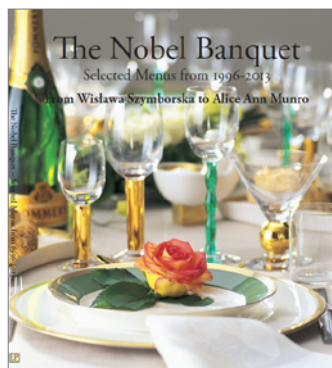
Panattoni Europe zbuduje kolejny obiekt dla firmy DSV Solutions. Centrum logistyczne o powierzchni 25 000 m kw. powstanie w Pęcicach, w ramach Panattoni Park Janki II. Uroczyste wmurowanie kamienia węgielnego pod inwestycję odbyło się 23 marca br., zaś planowe zakończenie inwestycji przewidziane jest na lipiec 2017 r.

Marine Harvest otwiera centrum BSS

Marine Harvest ASA, największy na świecie producent łosia atlantyckiego i wiodący dostawca produktów z ryb i owoców morza, otwiera w Gdańsku centrum wsparcia biznesowego. Norweski inwestor planuje zatrudnić 100 osób.

Prime Construction zbuduje fabrykę dla Klippan Safety

Prime Construction wygrał kontrakt na projekt i budowę nowej fabryki części zamiennych dla szwedzkiego Klippan Safety w strefie ekonomicznej Stargard-Kluczewo. Ten projekt Greenfield zaprojektowany na powierzchni 3,86 ha obejmuje całkowitą powierzchnię zabudowy 18,947 m² i składa się z: Fabryki Klippan, magazynu, budynku biurowego i całej niezbędnej infrastruktury.



Szanowni Państwo, Drodzy Członkowie SPCC

Wydawnictwo **EP Publishing & Books**, wydawca albumów "**Bale Noblistów**" cz. I i II z radością informuje, iż nawiązało współpracę z **Fundacją Wisławy Szymborskiej**. Część dochodu ze sprzedaży wielojęzycznych albumów o menu noblowskim, uznanych za piękne pozycje wydawnicze przez dyrektora Fundacji Pana Michała Rusinka, będzie przeznaczona na wsparcie Fundacji wielkiej polskiej Noblistki jako wyraz uznania i ukłon Wydawnictwa EP Publishing & Books w stronę tak znamienitego dorobku docenionej na świecie poetki.

Zapraszamy do wspierania naszego przedsięwzięcia i składania zamówień:



www.eppublishing.pl

e_palmblad@onet.pl

Najcenniejsze marki nordyckie w 2017 roku – ranking



Fot. Simon Paulin/imagebank.sweden.se

Lista stu najbardziej cennych marek w państwach nordyckich została opublikowana przez agencję konsultingową Brand Finance. Za najbardziej wartościowy brand skandynawski uznano wartą ponad 24 mld dolarów szwedzką markę IKEA (miejsce 43. na globalnej liście najcenniejszych marek). Firmy pochodzące ze Szwecji prezentują także największą łączną wartość spośród wszystkich ujętych na liście. Stanowią przy tym większość marek zaliczanych do pierwszej dwudziestki rankingu (11 pozycji). Tuż za zwycięską Ikea, na miejscu drugim w krajach nordyckich uplasowała się inna znana szwedzka marka – H&M, warta ponad 19 mld dolarów. Na miejscu trzecim znalazł się norweski Statoil (7,6 mld USD). Z kolei za najsilniejszą markę uznano duńskie LEGO. Reprezentacja firm z Danii jest także najbardziej liczna na liście – aż 49 na 100 firm pochodzi właśnie z Małego Królestwa, dając tym samym największą ilość firm w przeliczeniu na mieszkańców kraju.

Projekt największej morskiej farmy wiatrowej w Danii został przyjęty przez UE

Projekt największej farmy wiatrowej w Danii - Kriegers Flak na Morzu Bałtyckim, wykorzystującej turbiny o mocy 600 MW i dostarczającej energii ze źródeł odnawialnych 600 000 gospodarstw domowym (23% odbiorców), został zatwierdzony przez Margrethe Vestager - komisarza UE ds. konkurencji.

Kraje nordyckie kolejny raz wśród liderów innowacji na świecie: raport Global Innovation Index 2017



Według najnowszego raportu Global Innovation Index 2017, Szwecja jest drugim najbardziej innowacyjnym krajem na świecie. Zwycięzcą rankingu, już siódmy rok z rzędu, jest Szwajcaria. Innowacyjność jest mierzona za pomocą pochodzących z ponad 30 międzynarodowych – zarówno publicznych jak i prywatnych źródeł 81 wskaźników, związanych z innowacyjnymi działaniami w obszarach takich jak między innymi: instytucje, kapitał ludzki, badania, infrastruktura, poziom wyrafinowania rynku, poziom uzyskanej wiedzy i technologii oraz kreatywne rozwiązania.

Inwestycje w fińskie start-upy osiągnęły nowy rekord

Dane statystyczne za 2016 rok dotyczące zarówno inwestycji prywatnych, jak i dokonywanych przez spółki oferujące kapitał wysokiego ryzyka w fińskie firmy będące na wczesnym etapie rozwoju pokazują 42-procentowy wzrost w porównaniu z poprzednim rokiem. Łączna kwota zainwestowana w 2016 roku w fińskie start-upy wyniosła 383 mln euro.

Tunel dla statków pod norweskim półwyspem Stad – pierwszy tego rodzaju projekt transportowy



Fot. Kystverket / Flickr

Na początku kwietnia 2017 roku rząd norweski przedstawił propozycję zmian w dziedzinie krajowego transportu (Narodowy Plan Transportu na lata 2018-2029).

Jedną z zawartych w nim propozycji jest tunel dla statków pod półwyspem Stad. Będzie to pierwszy tej wielkości tunel dla statków, dzięki któremu zwiększy się bezpieczeństwo transportu morskiego na jednym z najtrudniejszych i najbardziej niebezpiecznych szlaków. Tunel będzie mierzył 1,7 km długości, 50 m wysokości i 36 m szerokości. Przepłyną przez niego jednostki o wielkości wycieczkowców (Hurtigruten). Przewidywany czas budowy to 3-4 lata, a zakładany koszt to około 293 mln euro.

Więcej informacji ze Skandynawii na stronie SPCC w dziale „Skandynawia dziś” – [kliknij TUTAJ](#)

SPCC e-magazyn: Skandynawsko-Polska społeczność biznesowa online

Kontakt: Sylwia Wojtaszczyk-Ciącka, Project Manager, Skandynawsko-Polska Izba Gospodarcza
swojtaszczyk@spcc.pl, tel. 22 849 74 14.